

Vergaderjaar 2012–2013

29 628

Politie

Nr. 401

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 juni 2013

1. Inleiding

Op 1 januari is de Politiewet 2012 in werking getreden. Daarmee is de nationale politie een feit. Er wordt sindsdien hard gewerkt aan het realiseren van de politieorganisatie, zoals dat is beschreven in het Realisatieplan Nationale Politie. Het is een majeure operatie met duidelijke doelen: een grotere bijdrage aan een veiliger Nederland, betere politieprestaties, functioneren als één korps, meer legitimiteit van en groter vertrouwen in de politie. In het realisatieplan is omwille van de omvang van de veranderopgave de realisatie opgedeeld in drie plateaus.¹ Plateau 0, de voorbereiding op «dag 1», is op 1 januari jl. afgerond. Plateau 1, het realiseren inrichting, en plateau 2, het optimaliseren en harmoniseren, beslaan samen vijf jaar. Inmiddels wordt het realisatieplan voortvarend uitgevoerd, al is er vanzelfsprekend nog veel te doen om tot volledige realisatie van de nationale politie te komen.

Zoals met uw Kamer is afgesproken zal ik twee maal per jaar over de voortgang van de realisatie rapporteren. Teneinde een zo volledig mogelijk beeld over die voortgang te kunnen presenteren acht ik het wenselijk om de voortgangsrapportages aan uw Kamer te combineren met de realisatiemonitor van de Inspectie Veiligheid en Justitie. De voortgangsrapportage die ik u heb toegezegd zal ik derhalve na de zomer aan uw Kamer sturen. Ik zal u dan, mede gebaseerd op de rapportage van de Inspectie Veiligheid en Justitie, een totaalbeeld schetsen van de voortgang van de realisatie.

De tweede voortgangsrapportage zal om bovengenoemde redenen niet voor, maar kort na het kerstreces uitkomen. Zoals ik u al eerder berichtte in de vierde rapportage,² zal de Inspectie Veiligheid en Justitie ook de

¹ Kamerstuk 29 628, nr. 346, hoofdstuk 5

² Kamerstuk 29 628, nr. 353

cultuurverandering monitoren. In de voortgangsrapportage van vlak na de zomer zal ik hier uitgebreider op in gaan.

In deze brief doe ik verslag over stand van zaken van diverse onderdelen van de realisatie van de nationale politie.

2. Algemeen

De afgelopen maanden is de realisatie van de nationale politie voortvarend opgepakt en is het nieuwe bestel ook voor burgers en ondernemers zichtbaar en merkbaar. De officiële ceremonie voor de nationale politie op 3 januari jl. was het startschot. Burgers ervaren de effecten van de het nieuwe bestel door de landelijke invoering van de verplichte terugmelding op aangiften van woninginbraken, als onderdeel van de verbeterde dienstverlening van de politie. Dit draagt direct bij aan het verhogen van de veiligheid en het veiligheidsgevoel. Ook de organisatie rond de inhuldiging van de Koning getuigt van de werking die uitgaat van één politiekorps. Alle eenheden hebben bijgedragen aan de uitdaging waar de eenheid Amsterdam voor stond, terwijl ook de veiligheid bij de festiviteiten in de rest van het land geborgd was. Ook ten aanzien van de voorbereidingen op de Nuclear Security Summit worden de vruchten van het zijn van één politieorganisatie reeds geplukt. Landelijke actiedagen, bijvoorbeeld bij de recente succesvolle aanpak van plofkraken of de aanpak van prostitutie laten zien dat, ondanks het vele werk dat nog verzet moet worden ten aanzien van de veranderopgave, de operationele aanpak van één nationaal politiekorps op onderdelen reeds succesvol is.

Zoals in het realisatieplan is aangegeven omvat de vorming van nationale politie verschillende inspanningsclusters. Eén daarvan is de personele reorganisatie. Dat is een zeer complexe operatie die alle 65.000 politiemedewerkers raakt. Belangrijke randvoorwaarde om te kunnen starten met de reorganisatie is overeenstemming met de politiebonden over het invoeren van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en over onderdelen van het landelijk sociaal statuut (LSS). Deze overeenstemming is inmiddels bereikt, waardoor het korps kan gaan werken aan het personele reorganisatieplan.

Een ander inspanningscluster is het feitelijk inrichten van de nationale politie en het in werking brengen van de organisatie. Dit gedeelte omvat het daadwerkelijk komen tot een andere organisatie met eenduidige inrichting en werkwijzen voor onder meer de vorming van de robuuste basisteams en de opsporingsonderdelen. Veel activiteiten in dit cluster zijn er op gericht te zorgen dat zodra nieuwe leidinggevendenden en agenten geplaatst zijn werkwijzen en sturingslijnen van de nieuwe onderdelen helder en toepasbaar zijn. Een onderdeel dat vooruitlopend daarop al is ingericht zijn de Real Time Intelligence Centra (RTIC). De RTIC's zorgen 24/7 voor een actueel operationeel beeld en voorzien agenten op straat van real time intelligence, wat direct bijdraagt aan de operationele successen.

3. Stand van zaken per onderdeel

Bestuurlijke inbedding

Benoeming regioburgemeesters

Op grond van het (aanvullend) wetsvoorstel tot wijziging van de Politiewet 2012 is artikel 38 c van de Politiewet 2012 gewijzigd. Het gewijzigd artikel 38 c is op 1 mei 2013 in werking getreden. In verband met de wijziging van voornoemd artikel hebben de (beoogd) regioburge-

meesters de burgemeesters van de gemeenten in hun regionale eenheid in de gelegenheid gesteld een gezamenlijke aanbeveling voor de aanwijzing tot regioburgemeester te doen. De gezamenlijke aanbevelingen hebben niet geleid tot de aanwijzing van andere regioburgemeesters dan die ik bij brief van 21 december 2012 per 1 januari 2013 had aangewezen. Op grond van artikel 38 c, eerste lid, van de Politiewet heb ik per 1 mei jl. deze burgemeesters als regioburgemeesters aangewezen.

Art 19-overleg; status regionale overleggen

Tijdens het overleg met de Eerste Kamer over het wetsvoorstel voor de Politiewet 2012 heb ik toegezegd om in het Artikel 19-overleg met de regioburgemeesters, de korpschef en de voorzitter van het College van procureurs-generaal te spreken over de vergaderstructuur van de burgemeesters in de regionale eenheden. Hieruit is gebleken dat er grote verschillen tussen de regionale eenheden bestaan; het aantal gemeenten en veiligheidsregio's in de regionale eenheden varieert sterk. De voorkeur van de regioburgemeesters en de voorzitter van het College van procureurs-generaal is dat iedere regionale eenheid zelfstandig op de eigen maat toegesneden structuur aanbrengt in de vergaderstructuur. Er is geen behoefte aan centrale regels op dit punt.

Motie Kuiken informatiepositie burgemeester

Bij de behandeling van de Politiewet 2012 heeft uw Kamer de motie Kuiken³ aangenomen die de regering verzoekt om de informatiebehoefte van de burgemeester in kaart te brengen en voorstellen te doen om aan deze behoefte invulling te geven. Ik heb het WODC verzocht om dit onderzoek uit te laten voeren met als centrale onderzoeksvraag: *Wat is de informatiebehoefte van burgemeesters en van colleges van burgemeester en wethouders als het gaat om sociale veiligheid en de handhaving van de openbare orde, wat is de daadwerkelijke informatiepositie en hoe kan een eventuele kloof tussen de behoefte en de praktijk verklaard worden?* Dit onderzoek is inmiddels uitgevoerd en wordt nog deze maand opgeleverd. Ik zal deze zomer de conclusies bestuderen en u het onderzoek doen toekomen.

Vaststelling beleidsplannen regionale eenheden

Eind vorig jaar en begin dit jaar zijn in alle regionale eenheden de beleidsplannen van die eenheden vastgesteld. De beleidsplannen van de eenheden worden conform artikel 39 Politiewet 2012 vastgesteld door alle burgemeesters en de hoofdofficier. In de eenheid Limburg bleek unanimititeit niet mogelijk. Conform het bepaalde in artikel 39 tweede lid van de Politiewet, heeft de regioburgemeester in overeenstemming met de hoofdofficier het beleidsplan alsnog vastgesteld. De burgemeester van Roermond heeft hiertegen bij mij beroep ingesteld, waarop ik conform het vijfde lid van genoemd artikel moet beoordelen of het beleidsplan op onaanvaardbare wijze afbreuk doet aan het belang van een goede vervulling van de politietaak in deze. Met inachtneming van het in de hoofdstukken 6 en 7 van de Algemene wet bestuursrecht bepaalde, heb ik gelet op de aangedragen argumenten vastgesteld dat het beleidsplan van de eenheid Limburg niet op onaanvaardbare wijze afbreuk doet aan de vervulling van de politietaak in de gemeente Roermond en heb ik aldus besloten.

³ Kamerstuk 30 880, nr.40

Reorganisatie

Met de politiebonden is overeenstemming bereikt over de invoering van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en over onderdelen van het landelijk sociaal statuut (LSS). Nu hier overeenstemming over is bereikt worden de afspraken over het LSS omgezet in regelgeving. De korpschef verwerkt deze zomer de gemaakte afspraken en de regelgeving in het reorganisatieplan. Zodra het reorganisatieplan gereed is zal het aan de centrale ondernemingsraad worden aangeboden en start de personele reorganisatie.

Uitvoering LFNP

Het proces en de regelgeving voor de totstandkoming van het LFNP (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) zijn gezamenlijk met de politievakbonden ontworpen. Een paritair samengestelde commissie van bonden en werkgever heeft de matching tussen oude en nieuwe functies uitgevoerd, waarna volgens planning en afspraak met de bonden op 14 mei jl. de individuele voorgenomen besluiten van de LFNP matching naar de politiemedewerkers zijn verstuurd. Alle medewerkers zijn expliciet uitgenodigd hun zienswijze te delen voordat het definitieve besluit wordt genomen. De medewerkers zijn hiermee in staat gesteld om hun zienswijze op dit voorgenomen besluit in te dienen. In totaal heeft ongeveer een kwart van de politiemedewerkers gereageerd. Deze matching gaat vooraf aan de personele reorganisatie in het kader van de totstandkoming van de nationale politie: in feite worden door de matching de functies en functiebeschrijvingen van alle politiemedewerkers geharmoniseerd. De reacties zien zowel op vragen over de juistheid van het voorgenomen besluit, vragen over (de systematiek van) het LFNP en vragen over de consequenties voor de uitgangspositie tijdens de reorganisatie. Het spreekt voor zich dat de korpschef de reacties zeer zorgvuldig zal behandelen, waar nodig extra uitleg over het LFNP en de reorganisatie zal verschaffen, en eventuele fouten zal corrigeren. Hierna zal de korpschef de definitieve besluiten versturen. Het staat vervolgens elke politiemedewerker vrij gebruik te maken van de mogelijkheid om bezwaar in te dienen tegen het definitieve besluit.

Huisvesting

Bij brief van 14 december⁴ heb ik uw Kamer geïnformeerd over de huisvesting van de hoofdlocaties van de regionale eenheden en over de PDC-locaties. In het AO van 24 januari jl. heb ik vervolgens toegezegd u nader te informeren over de strategische huisvestingsplannen van de politie en over de criteria die ten grondslag liggen aan de huisvesting van de politie. Dat treft u in de bijlage aan.

De huisvesting van de politie is altijd ondersteunend aan de werkprocessen in de operatie. De toekomstige huisvesting van de basisteams van de politie is dan ook gebaseerd op het dienstverleningsconcept van de politie. Uitgangspunt daarbij is gebruik te maken van de moderne communicatiemiddelen die maken dat veel meer activiteiten op straat kunnen worden afgehandeld en niet meer per se op een vaste locatie. Het dienstverleningsconcept en de visie op huisvesting die daarop aansluit, wordt momenteel door de politie verder uitgewerkt. Vervolgens zal, in afstemming met het lokale gezag, worden bepaald hoe de huisvesting voor de basisteams en districten zich in lijn met die visie in de komende jaren kan ontwikkelen. De huisvesting van de hoofdlocaties van de

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 348

regionale eenheden zal dit jaar worden gerealiseerd, de hoofdlocatie van de korpsleiding in 2014 en van de PDC-locaties in 2015.

Het strategisch huisvestingsbeleid van de politie heb ik nauw afgestemd met de huisvesting van de overige onderdelen van het ministerie van VenJ en met het rijksbrede huisvestingsstelsel. Hoewel de politie zoals bekend geen onderdeel van het rijk uitmaakt acht ik het van groot belang besluitvorming over huisvesting in nauwe samenhang te bezien.

Ik heb dit proces met de leden van het art 19-overleg besproken en ook daar mijn toezegging aan uw Kamer herhaald dat tot en met 2015 geen wijzigingen in de teamlocaties worden aangebracht tenzij dit voortkomt uit besluiten uit de periode voor 2013, of het door het gezag en het korps noodzakelijk geachte veranderingen zijn.

Evaluatie

De Politiewet 2012 bepaalt dat de minister van Veiligheid en Justitie binnen vijf jaar na inwerkingtreding van de wet aan de Staten-Generaal een verslag dient te sturen over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. Binnen drie jaar na inwerkingtreding van de wet dient een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de regionale eenheid Oost-Nederland naar de Staten-Generaal te worden gestuurd. Dat betekent dat deze evaluatie uiterlijk in 2015 en de evaluatie voor geheel Nederland uiterlijk in 2017 dient te zijn afgerond. Het spreekt voor zich dat ook mijn toezeggingen aan de Staten-Generaal wat betreft de evaluatie hierin worden meegenomen.

De evaluatie zal in drie fasen plaatsvinden. De eerste fase behelst het opstellen van een evaluatiekader. De tweede fase is de evaluatie van de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de regionale eenheid Oost-Nederland. De derde fase tenslotte is de evaluatie voor geheel Nederland. De gehele evaluatie van de nationale politie zal worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de nog in te stellen *commissie evaluatie Politiewet 2012*. Deze commissie zal de onderzoeksverslagen met haar aanbevelingen aan mij doen toekomen. De voorbereidingen voor het instellen van deze commissie zijn inmiddels gestart. Ik zal uw Kamer daar in de voortgangsrapportage nader over berichten.

Wet- en regelgeving

Subdelegatie art.30 en art.36 Politiewet 2012

Tijdens het overleg met de Eerste en met de Tweede Kamer over het wetsvoorstel tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de positie van de korpschef en van de regioburgemeester alsmede enkele andere verbeteringen⁵, heb ik toegezegd het parlement te informeren over de subdelegatie van bovengenoemde artikelen. Bij Wet van 20 december 2012 tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de positie van de korpschef en van de regioburgemeester alsmede enkele andere verbeteringen⁶ is artikel 30 van de Politiewet 2012 (zie artikel I, onderdeel D) gewijzigd in die zin dat de regels over financieel beheer en beheer van de politie bij of krachtens algemene maatregel van bestuur (in plaats van bij ministeriële regeling) worden vastgesteld en dat de voordracht voor de algemene maatregelen van bestuur niet eerder wordt gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overgelegd. De consultatie van beide ontwerpbesluiten is nagenoeg afgerond. Na het verwerken van de reacties zullen de ontwerpbesluiten met het oog op de voorhang aan de Staten-Generaal worden aange-

⁵ Kamerstuk 33 368

⁶ Stb. 2012, 660

boden. Naar verwachting zullen artikel I, onderdeel D, van de Wet van 20 december 2012 en beide algemene maatregelen van bestuur op 1 januari 2014 in werking treden.

AMVB's

Bij Wet van 20 december 2012 tot wijziging van de Politiewet 2012 is bepaald dat de voordracht van de algemene maatregel van bestuur met regels over de verdeling van de sterkte en middelen over de onderdelen van de politie niet eerder wordt gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overgelegd (gewijzigd artikel 36, tweede lid, van de Politiewet 2012). Bij afzonderlijke brieven van 19 juli 2012 is het ontwerp van het Besluit verdeling sterkte en middelen politie voorgehangen bij de Staten-Generaal.⁷ ⁸ Het Besluit verdeling sterkte en middelen is op 1 januari jl. in werking getreden.

Commissie van toezicht op het beheer

Op basis van een analyse op hoofdlijnen van het voor de nationale politie relevante toezichtveld is bepaald wat de rol en taken van de commissie van toezicht op het beheer door de politie zullen zijn. Dit is afgestemd met alle direct betrokken partijen. Ik zal het jaarverslag van de Commissie, voorzien van mijn bestuurlijke reactie, gelijktijdig met de indiening van het jaarverslag van het ministerie aan de Tweede Kamer toezenden. Recent is een start gemaakt met de voorbereidingen voor de werving van de voorzitter en leden van de commissie.

Personeel

Overzicht benoemingen leden voormalige korpsleidingen

Conform de toezegging die ik de Tweede Kamer deed tijdens de behandeling van de Politiewet 2012 op 28 november 2011, heb ik uw Kamer d.d. 4 april 2013 een overzicht doen toekomen betreffende de benoemingen van de leden van de voormalige (toentertijd: huidige) korpsleidingen.⁹ Het overzicht heb ik u kunnen doen toekomen eerst nadat de politietop per 1 januari 2013 is benoemd en nagenoeg alle leden van de voormalige korpsleidingen nieuwe werkzaamheden binnen dan wel buiten de politie hebben gevonden. Bovengenoemde brief dient tevens te worden beschouwd als een reactie op de motie van het lid Van Raak (SP) betreffende de sollicitatieprocedure van de regionale politiechefs.¹⁰

4. Tot slot

De eerste stappen in de realisatie van de nationale politie zijn gezet, waardoor de eerste verbeteringen zowel intern bij de politie als extern voor burgers en bedrijven reeds zichtbaar worden. Zoals hierboven aangegeven zend ik uw Kamer na de zomer de voortgangsrapportage over de vorming nationale politie. Ik heb er het volste vertrouwen in dat dan weer verdere stappen zijn gezet in de vorming van de nationale

⁷ Kamerstuk 30 880, nr. 73

⁸ Kamerstuk 30 880 P

⁹ Kamerstuk 29 628, nr. 377

¹⁰ Kamerstuk 30 880, nr. 38

politie. En daarmee stappen in het realiseren van de beoogde doelen: bijdragen aan meer ruimte voor de professionaliteit van de politie en aan een veiliger Nederland

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten

Scope van de ontwikkeling van huisvesting

De planvorming en ontwikkeling van de huisvesting heeft alleen betrekking op de huisvesting van het korps nationale politie en beslaat de periode 2013 ten met 2025. De huisvesting van de Politieacademie en het korps Nationale Politie in de overzeese gebieden (de zogeheten BES-eilanden) valt buiten de scope van het korps en daarom buiten huisvestingsplannen van het korps.

Huisvesting ten dienste van het korps

De vorming van het korps Nationale Politie heeft geleid tot de samenvoeging van 26 korpsen en de vtsPN in één nationaal korps. Met de invoering van het korps Nationale Politie breekt een nieuw tijdperk aan. Door de vorming van één korps kunnen kansen worden gerealiseerd voor verbetering en vernieuwing van de politieorganisatie ten gunste van de dienstverlening aan de burger. Naar verwachting kan het korps Nationale Politie beter dan in het verleden bijdragen aan het veiliger maken van Nederland en meer ruimte bieden voor professionaliteit van de politiemedewerkers. Dit is het hoofddoel van de vorming van het korps Nationale Politie.

Door het samenbrengen van alle mensen en middelen van de politie in één organisatie kan effectiever, efficiënter, uniformer en meer in samenhang gewerkt worden aan opdrachten die het gezag haar geeft en aan het verbeteren van haar prestaties. In de komende 2 jaar zal het vastgestelde Inrichtingsplan van het korps gerealiseerd worden volgens de werkwijze die in het Realisatieplan Nationale Politie is opgenomen. De transitie naar het korps Nationale Politie leidt tot grote veranderingen ten aanzien van organisatie, aansturing en beheer van het korps, ook op het gebied van huisvesting. De korpsleiding heeft haar visie en strategie aangegeven voor de ontwikkeling van de organisatie van het korps welke door zullen werken in de huisvestingskeuzes door het korps.

Om het eerder genoemde hoofddoel van de vorming van het korps Nationale Politie te kunnen bereiken is aan de korpsleiding opdracht gegeven om uitwerking te geven aan de onderstaande drie strategische doelstellingen:

1. Verbeteren van de politieprestaties;
2. Vergroten van het vertrouwen in en de legitimiteit van de politie;
3. Functioneren als één korps.

Adequate huisvesting voor de politieorganisatie dient een bijdrage leveren aan het realiseren van alle drie de genoemde doelstellingen. Een inspirerende en functionele fysieke werkomgeving ondersteunt medewerkers om dagelijks de gewenste prestaties te leveren. Herkenbare en goed verspreid liggende politielocaties dragen bij aan het operationeel proces en het veiligheidsgevoel en vertrouwen van burgers in de politie. Een meer uniforme en strategische benadering van huisvesting in het korps draagt ook bij aan het functioneren van het korps Nationale Politie als één korps.

De ontwikkeling van een huisvestingsportefeuille die goed aansluit bij de behoeftes van het korps, vervult ook een rol bij het realiseren van de vastgestelde besparingen voor het korps. Als kader voor de planvorming is in juni 2012 een indicatieve business case uitgewerkt van de benodigde meerjarige investeringen, kosten, baten en besparingen voor huisvesting bij het korps Nationale Politie in de periode tot en met 2025. Een forse

besparing op de huisvestingslasten is mogelijk door het nemen van efficiency maatregelen zoals het stellen van uniforme huisvestingsnormen en doordat er door stroomlijning van werkprocessen in het korps minder medewerkers nodig zijn dan voorheen de 26 korpsen en vtsPN. Op basis daarvan is een indicatieve jaarlijkse besparing op de huisvestingslasten van het korps oplopend naar € 76,5 mln. vanaf 2025 gepresenteerd. Daarbij is voor het realiseren van deze structurele besparing een totale investering in huisvesting van circa € 360 mln. over de periode tot en met 2025 berekend. In de meerjarenbegroting van het korps Nationale Politie is zowel de indicatieve besparing als de activering van de € 360 mln. aan investeringen opgenomen.

Ontwikkeling van de politieorganisatie

De toekomstige politieorganisatie zet stevig in op verankering in de samenleving, het functioneren in lokale netwerken en het verminderen van administratieve lasten. Agenten werken mede hierdoor vooral op straat en worden door moderne communicatiemiddelen tijdig voorzien van de juiste informatie om hun werk te doen en de gewenste prestaties te leveren. Zij worden hierbij ondersteund door professionele bedrijfsvoeringcollega's en moderne en goed geoutilleerde middelen zoals moderne communicatieapparatuur en in de toekomst met volledig uitgeruste vervoermiddelen (mobiele werkplek).

In de komende jaren wordt een gemoderniseerd dienstverleningsconcept van de politie ingevoerd waarbij meer gebruik wordt gemaakt van telefonie en internet om dienstverlening aan te bieden en contact met de burger te onderhouden. Dienstverlening en eenvoudige aangiften vinden dan steeds meer via internet plaats. Relatief eenvoudige aangiften worden daarnaast meer op locatie en bij mensen thuis opgenomen (politie locatieonafhankelijk). Alleen voor specifieke en complexe aangiften wordt gebruik gemaakt van politiegebouwen en persoonlijk contact op een politiebureau. De burgers kunnen zelf bepalen in welke gemeente zij aangifte doen bij de politie. Door de nieuwe organisatieopzet en toepassing van moderne technologie (flexibel werken en flexibele werkplekken), neemt de behoefte aan fysieke (kantoor)werkplekken in het korps af.

De huisvesting van het korps Nationale Politie faciliteert de uniforme werkprocessen van de politieorganisatie op maatschappelijk verantwoorde en toekomstbestendige wijze. Huisvesting biedt een veilige, flexibele en prettige werkomgeving die ontmoeten, communiceren en samenwerken optimaal ondersteunt voor de medewerkers en externe belanghouders, zowel fysiek als virtueel.

Criteria voor de huisvestingsportefeuille

Voor het vormgeven van het eerste Strategisch huisvestingsplan voor het korps Nationale Politie zijn 13 strategische portefeuillecriteria nader uitgewerkt voor het niveau van de gehele huisvestingsportefeuille (zie hiervoor deel 2). De criteria reflecteren o.a. gangbare normen in Nederland m.b.t. keuzes over het eigenaarschap van gebouwen en locaties, de grootte en flexibiliteit van kantoorwerkplekken, het verbeteren benutting van de beschikbare vierkante meters en verminderen van leegstand en de bundeling en clustering van organisatorisch samenhangende taken. Deze criteria worden in het korps ten volle herkend en erkend als wenselijk en passend bij de huidige tijd en de ambities van het korps. Deze criteria dragen bij aan het verantwoord omgaan met de middelen die het korps beschikbaar heeft voor huisvesting en bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van het korps en haar ambities.

Nadere uitwerking van criteria van huisvesting basisteams

In deel 2 staan ook de criteria welke specifiek zijn bedoeld voor keuzes m.b.t. de huisvesting van basisteams (criterium 3.4 tot en met 3.6). Deze criteria zijn door het korps voorgesteld omdat ze recht doen aan het vormen van robuuste basisteams. Elk team zou haar vaste teamlocatie hebben op 1 locatie. Daarbij wordt maximaal gebruik gemaakt van de technische middelen om het werk van basisteams ook tijd- en plaats-onafhankelijk te kunnen uitvoeren waarmee recht wordt gedaan aan het streven naar «meer blauw op straat». Dit werk op straat kan ook worden geboden in een beperkt aantal kleine steunpunten in herkenbare, laagdrempelige, maatschappelijke (zoals gemeentelijke) locaties. Werken volgens deze criteria zou het mogelijk maken om een team voor haar werk een robuuste locatie te bieden voor specifieke taken en een netwerk aan kleine steunpunten en mobiele locaties met technische hulpmiddelen om dicht bij burgers dienstverlening te kunnen aanbieden.

Op zich is het verstandig dat alle hulpmiddelen die de 21^{ste} eeuw ons biedt worden gezien op hun mogelijkheden om de dienstverlening door het korps te verbeteren. Er is meer scherpere nodig over de technische mogelijkheden om politiewerk te moderniseren en meer onafhankelijk te maken van het fysieke teambureau. De modernisering van de dienstverlening op het niveau van de basisteams leidt echter tot een vernieuwing van de visie op huisvesting. De uitvoering van die visie vraagt om een goed draagvlak en transparant proces. Om die reden is dit specifieke deel van de huisvestingscriteria niet vastgesteld en is het korps gevraagd om ze in de komende periode nader uit te werken en hierbij alle relevante betrokkenen, waaronder natuurlijk de gezagdragers voor de eenheden, mee te nemen. De periode tot en met 2015 biedt voldoende ruimte om een degelijk proces te volgen en definitief te besluiten over de huisvestingscriteria van de basisteams.

Vastgestelde prioriteiten 2013–2015

In de brief van de Minister van Veiligheid en Justitie van 14 december 2012 staat meer beschreven over de hoofdlocaties van het korps (Kamerstuk 29 628, nr. 348). In lijn daarmee zijn het korps de volgende prioriteiten gegeven om de huisvestingsportefeuille te laten aansluiten op het korps. Het korps zal in de periode 2013–2015 de volgende locaties en veranderingen in de huisvesting realiseren:

- Tien hoofdlocaties voor de regionale eenheden (eenheidsleiding en eenheidsstaf) gereed in 2013;
- Eén hoofdlocatie voor korpsleiding, staf korpsleiding en stafdirecties gereed in 2014;
- Drie PDC locaties voor geconcentreerde bedrijfsvoeringmedewerkers gereed in 2015;
- Tien operationele centra (multidisciplinaire meldkamers) gereed in 2015;
- Tien regionale beslaghuizen op 2 sterren niveau gereed in 2013 en 4 sterren niveau gereed in 2015.

Daarnaast voert het korps besluiten over investeringen in de huisvesting of specifieke locaties uit die zijn genomen voor het jaar 2013.

De activiteiten, kosten en besparingen hiervoor zijn en worden verwerkt in de begroting en beheersplan van het korps. Tot en met 2015 zullen er gelet op het bovenstaande geen bestaande teambureaus sluiten tenzij:

- hiervoor een door het korps aangetoonde operationele noodzaak bestaat;
- die wordt onderschreven door het bevoegd gezag ((regio) burgemeester en ook OM)

- en er voldoende middelen en capaciteit in het korps beschikbaar zijn om het teambureau te sluiten en een alternatief voor het team te realiseren conform de huisvestingscriteria;
- zonder dat de gestelde prioriteiten voor de periode 2013–2015 en de uitvoering van de begroting en het beheersplan van het korps in gevaar komen.

Teambureaus zullen tot en met 2015 alleen worden onderhouden conform de criteria van het korps.

Werkgelegenheidseffecten politie en huisvesting

Hoewel de politie wettelijk geen Rijksdienst is, levert het korps op verzoek van de Minister informatie voor de beleidsontwikkeling door de minister van Wonen en Rijksdienst. Op basis van de prioriteiten die het korps zijn gegeven en de toepassing van de huisvestingscriteria (behalve die voor de teambureaus zoals hierboven genoemd) werkt het korps nu ook de informatie uit over de werkgelegenheidseffecten per provincie van de realisatie van het korps. Deze informatie zal ter beschikking worden gesteld aan de minister van Wonen en Werkgelegenheid.

Deel 2

Criteria voor de huisvestingsportefeuille van het korps

	Strategische portefeuillecriteria	Operationele portefeuillecriteria
Algemene kwalitatieve criteria	1.1 Maximaal benutten van de bestaande huisvestingsportefeuille 1.2 Eigendom van objecten bij meer dan tien jaar gebruik, huur bij een kortere periode 1.3 Samenwerking met ketenpartners	1.4 Bereikbaarheid, zichtbaarheid en toegankelijkheid 1.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen 1.6 Afgeschermd locaties 1.7 Voldoen aan wet- en regelgeving 1.8 Monumenten
Algemene kwantitatieve criteria	2.1 Gemaximeerde flexfactor van 0,7 2.2 Gemaximeerde werkpleknorm van 25 m ² BVO	
Criteria specifiek voor de regionale eenheden	3.1 Robuuste basisteams op één locatie 3.2 Steunpunten beperken 3.3 Districts- en hoofdbureaus 3.4 Staf eenheden 3.5 Diensten geconcentreerd huisvesten	
Criteria specifiek voor de landelijke eenheid	4.1 Drie typen locaties	
Criteria specifiek voor bedrijfsvoering/PDC	5.1 Vestiging van medewerkers PDC geconcentreerd in drie centrale locaties 5.2 Vestiging van medewerkers PDC gedeconcentreerd in hoofdbureaus en districts-bureaus	5.3 Uitgangspunten toedeling formatie aan locaties

1. Algemene kwalitatieve criteria

- 1.1. Maximaal benutten van de bestaande huisvestingsportefeuille
Huisvestingsvraagstukken worden binnen de bestaande portefeuille opgelost, er vinden geen nieuwe aankopen of nieuwbouw plaats. Van dit kader wordt alleen afgeweken indien met een overtuigende business case de dringende operationele noodzaak aangetoond kan worden.
- 1.2. Eigendom van objecten bij meer dan tien jaar gebruik, huur bij een kortere periode
Objecten waarvan bij aanschaf kan worden vastgesteld dat deze naar verwachting voor meer dan 10 jaar door het korps Nationale

Politie in gebruik zijn, of wanneer uit een business case blijkt dat kopen financieel aantrekkelijker is dan huren, worden in eigendom genomen door het korps Nationale Politie. De achtergrond van deze keuze is dat bij langdurig gebruik van gebouwen eigendom veelal goedkoper is dan huren aangezien het rendementsaandeel voor de verhuurder niet van toepassing is in de exploitatiekosten. Wanneer objecten naar verwachting korter dan 10 jaar worden gebruikt, wordt er gehuurd.

1.3. Samenwerking met ketenpartners

Vanuit het oogpunt van het realiseren van schaalvoordelen, wordt daar waar dit mogelijk is en bijdraagt aan de realisatie van het korps samengewerkt met ketenpartners. Te denken valt aan de volgende mogelijkheden:

1.3.1. IBT-oefencentra: Defensie, Brandweer en Ambulancediensten (RAD);

1.3.2. Operationele centra (multidisciplinaire meldkamers): Koninklijke Marechaussee, brandweer en ambulancediensten, veiligheidsregio's (GHOR);

1.3.3. Regionale beslaghuizen: clustering met het landelijk beslaghuis waarin Justitie, Politie, Belastingdienst en dienst Domeinen samenwerken;

1.3.4. Veiligheidshuizen: samenwerking met Gemeenten, Openbaar Ministerie, Raad voor de Kinderbescherming, Reclasseringsorganisaties, Welzijnsorganisaties;

1.3.5. Cellencomplexen: samenwerking van het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de Dienst Justitiële Inrichtingen.

1.4. Bereikbaarheid, zichtbaarheid en toegankelijkheid

Gebouwen met een publieksfunctie zijn goed bereikbaar met het openbaar vervoer, beschikken over voldoende parkeervoorzieningen in de directe omgeving en hebben een goede zichtbaarheid en zijn goed toegankelijk.

1.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijke verantwoord ondernemen uit zich op het gebied van huisvesting in de energieprestatie van gebouwen. Het criterium vereist minimaal energielabel B voor nieuwbouw en renovatie. Dit is conform Bouwbesluit en zal opgenomen moeten worden in een standaard programma van eisen (PvE) voor renovatie- en nieuwbouwprojecten.

1.6. Afgeschermdde locaties

Voor de afgeschermdde locaties wordt apart beleid opgesteld.

1.7. Voldoen aan wet- en regelgeving

De huisvesting van het korps Nationale Politie voldoet aan de relevante wet- en regelgeving (o.a. VGWM: Veiligheid, Welzijn, Gezondheid en Milieu).

1.8. Monumenten

Monumentale politiegebouwen die functioneel voorzien in een huisvestingsbehoefte voor het korps Nationale Politie worden behouden (monumentenzorg), mits ook de exploitatie kostenefficiënt kan plaatsvinden.

NB. Indien noodzakelijk worden de criteria verder verfijnd om toepasbaar te zijn voor keuzes per object in de portefeuille.

2. **Algemene kwantitatieve criteria**

2.1. Gemaximeerde flexfactor van 0,7

Bij het gebruik van de huidige portefeuille worden werkplekken vaak niet volledig bezet. Met de invoering van flexibele werkvormen (in eerste instantie flexibel gebruik maken van de werkplekken, later Het Nieuwe Werken), zal de bezetting in de toekomst verder dalen, omdat medewerkers ook vanuit de auto of andere locaties kunnen werken. Om deze beweging te ondersteunen,

geldt een gemaximeerde flexfactor van 0,7 voor de gehele huisvestingsportefeuille. Dit betekent dat er per fte maximaal 0,7 werkplek beschikbaar is. Vanwege het verschil in werkprocessen bij de niet-kantoor gebonden functies (meer werken op straat dan achter het bureau), zijn hiertoe gedifferentieerde flexfactoren geformuleerd:

2.1.1. Basispolitiezorg, noodhulp, handhaving en intake: 0,4 maximaal;

2.1.2. Flexteams: 0,4 maximaal;

2.1.3. Opsporing: 0,7 maximaal;

2.1.4. Overige functies: 0,7 maximaal

- 2.2. Gemaximeerde werkpleknorm van 25 m² BVO (bruto vloeroppervlak) Per werkplek wordt maximaal 25 m² BVO ingerekend. Dit is inclusief politie specifieke ruimten (zoals tapruimtes, aangifteruimten en verhoorkamers). De norm van 25 m² BVO is gebaseerd op de resultaten uit de huisvestingsdatabase van het korps Nationale Politie en op de ruimtenorm voor de Rijkswerkplek (d.d. jaar 2010) van 21,5 m² BVO. Deze is in aansluiting op het werkproces van het korps Nationale Politie vermeerderd met 3,5 m² BVO voor politie specifieke voorzieningen als verhoorruimten en tapkamers.

3. **Criteria specifiek voor de regionale eenheden**

De volgende criteria zijn van specifiek van toepassing op de huisvesting die ingezet wordt voor de tien regionale eenheden van het korps Nationale Politie:

3.1. Districts- en hoofdbureaus

Districts- en hoofdbureaus zijn de thuisbasis voor basisteams en van de bijzondere faciliteiten ten dienste van het district en/of de regionale eenheid. Uitgangspunt is maximale standaardisatie van de districts-bureaus en bijzondere voorzieningen voor het district en/of de eenheid. Voor districts- en hoofdbureaus gelden de volgende uitgangspunten. Het bureau is centraal in district/ regio gepositioneerd en kent een passende toekomstvastheid (flexibiliteit en goede locatie). Het district- en hoofdbureau bieden ruimte om diverse organisatieonderdelen geclusterd te huisvesten. De bijzondere ruimtes die zijn onderbracht in een districts- of hoofdbureau zijn:

3.1.1. Een cellencomplex, inclusief een Progris ID-straat en een ZSM ruimte;

3.1.2. Een TGO-ruimte en additioneel een AZV-ruimte en/of twee schietbanen voor extra AZV-training en schietbeurten en herkansingen RTGP-toetsen (Uiterwaarden concept).

3.2. Huisvesting voor staf van eenheden

De staf van de eenheden ondersteunt vanuit de afdelingen Politieprofessie, Control, Bestuursondersteuning, Integriteit, Veiligheid en Klachten en Communicatie de eenheidsleiding. In het kader van «werken waar werk is», verdient de voorkeur deze functies samen met de eenheidsleiding te huisvesten op het hoofdbureau.

3.3. Operationele diensten geconcentreerd huisvesten

Opschaling en bundeling van krachten is een belangrijk doel van het korps Nationale Politie, dit dient ook uiting te komen en zichtbaar te zijn in de huisvesting. Het beheren van een beperkt aantal (verzamel)gebouwen is efficiënter dan het beheren van veel gebouwen. Ondersteunende diensten als de recherche operationele samenwerking, informatieorganisatie e.d. worden daarom bij voorkeur geconcentreerd gehuisvest in de eenheid, tenzij een dringende operationele noodzaak gedeconcentreerde huisvesting noodzakelijk maakt.

3.4. Robuuste basisteams op één locatie

Een robuust basisteam wordt gehuisvest op een (centraal gelegen) locatie in het teamgebied, tenzij er een door de korpsleiding onderbouwde reden is om hiervan af te wijken. Het gevolg hiervan is dat er in de portefeuille evenveel teambureaus komen als dat er basisteams zijn. Het teambureau is tevens de enige opkomstlocatie in het teamgebied. Uitgangspunt is maximale standaardisatie van de teambureaus m.b.v. standaard programma's van eisen afgestemd op de bandbreedtes voor de personele sterkte van basisteams (60–100, 100–150, 150–200). Naast werkplekken voor de operationele politiemedewerkers, is in het gebouw ruimte voor het frontoffice/backoffice concept (FoBo) en een 3D-aangifruimte opgenomen.

3.5. Nadere uitgangspunten voor de locatiekeuze van teambureaus zijn:

- 3.5.1. Een robuust basisteam wordt centraal gelegen in het teamgebied gehuisvest en altijd in een van de gemeenten (dus nooit centraal in een afgelegen gebied tussen de gemeenten);
- 3.5.2. Wanneer centraal gelegen huisvesting in het teamgebied niet mogelijk is, wordt huisvesting gebruikt in de dichtstbijzijnde gemeente van het centrumgebied. Hiervoor wordt de bestaande huisvesting van een teambureau zonodig uitgebreid;
- 3.5.3. In de andere gemeente(n) komt, indien nodig voor de operatiën, een klein steunpunt (spreekuurlocatie);
- 3.5.4. Bij specifieke hotspotlocaties, die vanwege het criminaliteitsbeeld een robuuste politieaanwezigheid vergen, kan door de korpsleiding Nationale Politie besloten worden in de nabijheid van die locatie een tijdelijke dependance (maximaal 30 werkplekken) te vestigen (op voordracht van de regionale eenheid);
- 3.5.5. In een binnenstedelijke omgeving (bijv. Amsterdam, Rotterdam, Den Haag) gelden in principe dezelfde uitgangspunten (al is dan vaak geen sprake van verschillende gemeenten, maar van stadsdelen).

3.6 Steunpunten beperken

Het steunpunt is een satellietlocatie en dient ter ondersteuning van de hoofdlocatie van het basisteam (regionale eenheden) of dienst (landelijke eenheid) en kent daardoor een beperkte omvang en aanwezigheid van faciliteiten (maximaal twee werkplekken). In geval van een dringende operationele noodzaak kan in een steunpunt worden voorzien. Voor het in gebruik nemen van en het exploiteren van een steunpunt gelden de volgende voorwaarden:

- 3.6.1. Is gehuisvest in ander maatschappelijk vastgoed (bijvoorbeeld gemeentehuis);
- 3.6.2. Sterke voorkeur voor huur of ter beschikkingstelling (om niet).

4. **Criteria specifiek voor de landelijke eenheid**

De volgende criteria zijn van specifiek van toepassing op de huisvesting die ingezet wordt voor de landelijke eenheid van het korps Nationale Politie:

4.1. Drie typen locaties

De landelijke eenheid werkt vanuit drie typen locaties:

- 4.1.1. Het landelijk operationeel centrum (LOC): een centrale campus voor specifieke integrale politietaken (sturing, kennis/informatie en techniek/innovatie) en de eenheidsleiding;

- 4.1.2. Vier decentrale kantoorverzamelgebouwen (ook wel districtbureau genoemd) voor de districten noordwest, noordoost, zuidoost en zuidwest waar generieke werkprocessen plaatsvinden die een uniforme werkplek vragen;
- 4.1.3. Satellietlocaties: een netwerk van kleine lokale steunpunten voor afdelingen die behoefte hebben aan specialistische posten, zoals een stal of een aanlegsteiger.

5. **Criteria specifiek voor bedrijfsvoering/PDC**

5.1. Taken PDC geconcentreerd en PDC gedeconcentreerd

Het PDC kent twee typen taken en daarom ook twee typen huisvestingslocaties:

5.1.1. Geconcentreerde locatie

Een «geconcentreerde locatie» is één van de drie door de Minister van VenJ aangewezen centrale huisvestingslocaties voor het PDC. De locaties betreffen de regio's Eindhoven, Rotterdam en Zwolle.

5.1.2. Gedeconcentreerde locatie

Een «gedeconcentreerde locatie» is een locatie in Nederland, die huisvesting biedt aan (een deel van) een regionale eenheid en waar gedeconcentreerde medewerkers van het PDC worden gehuisvest ten behoeve van de uitoefening van hun taak. De gedeconcentreerde bedrijfsvoeringsfuncties ondersteunen operatiën en zijn veelal gebonden aan een specifieke eenheid (werken waar werk is). Daarom worden zij bij voorkeur in de hoofdbureaus en de districts bureaus gehuisvest.

5.2 Decentrale bedrijfsvoeringstaken van een eenheid

Naast de bedrijfsvoeringstaken, die zijn gecentraliseerd in het PDC, kennen de eenheden ook een interne Dienst Bedrijfsvoering die onder verantwoordelijkheid van de Politiechef en het Hoofd Bedrijfsvoering van de eenheid valt. Hieronder vallen de bijvoorbeeld werkzaamheden als Planning en Capaciteitsmanagement. Deze gedecentraliseerde bedrijfsvoeringactiviteiten medewerker vallen niet onder het PDC en worden gehuisvest bij de eenheden. Zoals bij de criteria van de eenheden is weergegeven wordt hierbij zoveel mogelijk gekozen voor huisvesting van deze taken op het hoofdbureau en de districts bureaus.